

PŘÍPADOVÁ STUDIE

Jak výrobní závod přešel od „LEAN jako nástroje“ k LEAN jako kultuře



1. Pozadí společnosti:

- Evropský výrobní závod (300+ zaměstnanců)
- LEAN zaveden – interní lean specialista, základní nástroje
- Tlak na zlepšení spolupráce mezi směny

2. Počáteční výzvy:

- LEAN závislý na jednom specialistovi
- Slabá komunikace mezi směny a odděleními
- Předáci bez systematické podpory v roli lídrů změny
- Reaktivní řešení problémů v provozu

3. Implementovaná řešení:

- 3denní rozvojový LEAN program pro předáky a další podpůrná oddělení (2dny + 3. den s odstupem 3 týdnů)
- Gemba walk + hledání plýtvání na odděleních
- Smíšené týmy napříč odděleními
- Simulace reálných provozních situací každý den
- Prezentace návrhů přímo vedení

4. Dosažené výsledky:

- Zlepšení toku informací mezi směny
- Vyšší zapojení lidí do zlepšování
- Konkrétní quick wins (rychlá zlepšení) i systémová opatření
- Posílení role předáků v řízení provozu
- LEAN vnímán jako každodenní způsob práce

Projekt vedl ke změně způsobu, jakým lidé o procesech přemýšlí.